



การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย

(องค์การมหาชน)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	พ.ศ. ๒๕๖๔		ช่วงเวลาการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
		ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน / กิจกรรม	Q1	Q2	Q3	Q4	
๑	การพัฒนาองค์กร (Organization Development) ให้สามารถรองรับนโยบายและภารกิจของสถาบันได้ วัตถุประสงค์ เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายสามารถสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	การปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้โครงสร้างองค์กรมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง เกิดความเชื่อมโยงในการทำงานกันอย่างเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบัน	- ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจ และพันธกิจขององค์กร เพื่อนำมาพัฒนาโครงสร้างให้เหมาะสม - เก็บข้อมูลจากการทำ Exit Interview จากบุคลากรที่ลาออก - นำเสนอข้อมูลที่ได้รับให้กับผู้อำนวยการสถาบัน เพื่อวางแผนการปรับปรุงโครงสร้างและแผนงานขององค์กรให้เหมาะสม	✓	✓	✓	✓	HR
			- ปรับสถานะองค์กรจากองค์กรมหาชนกลุ่มที่ ๓ (กลุ่มบริการสาธารณะทั่วไป) เป็นกลุ่มที่ ๒ (กลุ่มบริการที่ใช้เทคนิคทางวิชาการเฉพาะด้านหรือสหวิทยาการ)	✓	✓	✓	✓	HR / OSP
			- นำเสนอการปรับโครงสร้างองค์กรต่อคณะกรรมการบริหารสถาบันฯ	✓	✓			HR
			- การสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับกระบวนการการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรใหม่		✓	✓	✓	HR
๒	การยกระดับ Recruitment Strategy เพื่อดึงดูดผู้สมัครมากขึ้น และเข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน วัตถุประสงค์ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยเน้นการสรรหากำลังคนให้ตรงกับความต้องการ และทันเวลา ผ่านช่องทางการสรรหาที่หลากหลาย ไปจนถึงการสร้างสรรคั้ประกาศรับสมัครงานที่ไม่จำกัดรูปแบบ	- การเพิ่มช่องทางการสรรหาบุคลากร (Recruitment Channel) ที่หลากหลายในยุคปัจจุบัน - รูปแบบการสัมภาษณ์งานที่หลากหลาย เช่น Panel Interview, Group Discussion, The brainteaser interview, The stress interview เป็นต้น	- วิเคราะห์ถึงช่องทางการสรรหาบุคลากร (Recruitment Channel) ที่หลากหลายในยุคปัจจุบัน) และสื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความเร่งด่วน และความคุ้มค่า	✓	✓	✓	✓	HR / OPC
			- วิเคราะห์รูปแบบการสัมภาษณ์งาน และพัฒนาเทคนิคต่างๆเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงานมากที่สุด - เริ่มใช้รูปแบบและเทคนิคการสัมภาษณ์งานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	✓	HR
๓	การพัฒนาแบบการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรใหม่ในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาแบบการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรใหม่ ให้อยู่ในรูปแบบ Infographic ในหัวข้อต่างๆ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบัน สวัสดิการต่างๆ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน เป็นต้น	- ๒D Motion Infographic สำหรับ Induction program	- ทบทวน และรวบรวมเนื้อหา ข้อมูลต่างๆ ที่ต้องการนำเสนอ - ออกแบบและจัดทำ ๒D Motion Infographic - นำ ๒D Motion Infographic ไปใช้สำหรับการ Induction บุคลากรใหม่	✓	✓	✓	✓	HR

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	พ.ศ. ๒๕๖๔		ช่วงเวลาการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง	
		ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน / กิจกรรม	Q1	Q2	Q3	Q4		
๔	การทบทวนตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของ Balanced Scorecard Concept วัตถุประสงค์ - เพื่อสร้างความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของงาน และลำดับความสำคัญ - เพื่อสร้างความชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน - เพื่อให้แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจร่วมกันในความคาดหวังของงาน - เพื่อสร้างวัฒนธรรมการบริหารผลงาน - สร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย	- ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานสำหรับองค์กร ฝ่ายงาน และตำแหน่งงาน - แบบฟอร์มการตั้งตัวชี้วัด และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐาน สอดคล้องกับพื้นฐานของ Balanced Scorecard Concept - วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสอดคล้องกับการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีอย่างเป็นธรรม และคำนึงถึงปัจจัยต่างๆที่เป็นข้อกำหนดของการปรับขึ้นเงินเดือน	- ดำเนินงานร่วมกับที่ผู้บริหารในการกำหนดร่างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์กร ฝ่ายงาน และตำแหน่งงาน - จัด Workshop การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน - จัดทำแบบฟอร์มการตั้งตัวชี้วัด และการประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓				
			- ประชุมชี้แจงการตั้งตัวชี้วัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔			✓	✓		
			- ประชุมเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - การประเมินผลการปฏิบัติงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และนำผลการประเมินมาใช้ประกอบในการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือน			✓	✓		
๕	การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (Training & Development) วัตถุประสงค์ - เพื่อเสริมสร้างการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความคุ้มค่า และมีแนวทาง กระบวนการ และเป้าหมายที่ชัดเจนในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และความสำเร็ขององค์กร - เพื่อจัดวางเส้นทางการฝึกอบรมให้กับบุคลากรในองค์กรซึ่งมีคุณค่ามากที่สุดในการขับเคลื่อนให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	- กรอบแผนการฝึกอบรมของบุคลากรทั้งแบบ in-house และ external training - บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามแผนการดำเนินการ และมีการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานหลังการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ	- เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์หาหลักสูตร หรือโปรแกรมที่จำเป็นสำหรับบุคลากร ให้ตรงกับคำบรรยายลักษณะงาน แผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) และความคาดหวังในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	✓			HR / ผอ. สำนัก / ผู้บังคับบัญชา	
			- จัดอบรมตามแผน และสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมตามแผน - จัดทำแบบสำรวจการฝึกอบรมทุกครั้ง เพื่อพัฒนาการดำเนินงานด้านระบบการฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓		

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	พ.ศ. ๒๕๖๔		ช่วงเวลาการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
		ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน / กิจกรรม	Q1	Q2	Q3	Q4	
๖	การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ และการหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Talent Management & Succession Planning) วัตถุประสงค์ - เพื่อเตรียมความพร้อมกลุ่มผู้บริหารรุ่นใหม่ให้เป็นผู้นำที่มีศักยภาพ พร้อมต่อการทดแทนตำแหน่งสำคัญในอนาคต - เพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในด้านความเป็นผู้นำและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารที่ประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารในอนาคต	- แผนการพัฒนาผู้บริหาร และ Talent ขององค์กร อย่างต่อเนื่อง - เครื่องมือที่ใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ - โปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารและ Talent ขององค์กร เช่น TIJ Future Leader Programme และ TIJ High Potential Talent Programme	- จัดทำหนังสือ Technical Competency Model Booklet เพื่อการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีระบบ มาตรฐาน สอดคล้อง และสนับสนุนต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	✓	✓			HR / ผอ. สำนัก / ผู้บังคับบัญชา
			- ศึกษาและกำหนดกลุ่มตำแหน่งเป้าหมายสำคัญ - ตรวจสอบข้อมูลเรื่องเกษียณอายุของบุคลากรในตำแหน่งที่มีคุณสมบัติที่หายาก และเป็นที่ต้องการจากหน่วยงานภายนอก	✓	✓			
			- ดำเนินกิจกรรมการอบรมบุคลากรตามโปรแกรมการฝึกอบรมผู้บริหารและ Talent ขององค์กร และติดตามผลหลังจบการฝึกอบรม - ทำความเข้าใจ วาง Career Path ให้กับบุคลากร เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรม	✓	✓	✓	✓	
๗	การพัฒนา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร ให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และการจัดทำฐานข้อมูลของกฎระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล วัตถุประสงค์ เพื่อให้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง และสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับของสถาบันฯ	- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมีความถูกต้อง ทันสมัย - มีฐานข้อมูลของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และสามารถนำมาใช้งานได้ทันความต้องการ	- ปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่มีความจำเป็น เช่น ระเบียบฝึกอบรม ระเบียบการบริหารค่าตอบแทน ระเบียบสวัสดิการบุคลากร ระเบียบการบริหารงานบุคคล เป็นต้น เพื่อให้สอดคล้องกับกับทิศทางและสนับสนุนงานของสถาบัน	✓	✓	✓	✓	HR / เจ้าหน้าที่กฎหมายประจำองค์กร
			- ประสานสัมพันธ์ระเบียบที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถาบันฯเรียบร้อยแล้ว ให้กับบุคลากรทราบ		✓	✓	✓	HR
๘	การพัฒนาสวัสดิการของบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัย วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี	การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม Wellness แก่บุคลากรของสถาบัน	- เก็บรวบรวมข้อมูลและหาแพคเกจหรือโปรแกรมที่เหมาะสมจำเป็นสำหรับบุคลากร	✓				HR
			- เริ่มดำเนินกิจกรรมตามแผน และเก็บรวบรวมการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในแต่ละกิจกรรม เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	✓	✓	✓	✓	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ	แผนการดำเนินการ	พ.ศ. ๒๕๖๔		ช่วงเวลาการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง
		ผลผลิตรายปีงบประมาณ	งาน / กิจกรรม	Q1	Q2	Q3	Q4	
๙	การเสริมสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร (value Engagement) วัตถุประสงค์ - เพื่อสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร - เพื่อให้บุคลากรทราบถึงค่านิยมขององค์กร ที่จะยึดถือไว้เป็นเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมร่วมอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถาบันฯ ได้	- สถาบันฯ มีข้อมูลในการต่อยอดการสร้างค่านิยมร่วมเพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ และปลูกฝังพฤติกรรมตามที่สถาบันคาดหวังไว้	- สัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การวัดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement)” เพื่อต่อยอดในการเสริมสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร (value Engagement)”			✓		HR
		- สถาบันฯ สามารถระบุพฤติกรรมอันพึงประสงค์เบื้องต้นที่สะท้อนค่านิยมร่วมได้ - แนวทางในการเสริมสร้างค่านิยมองค์กรเพื่อเป็นแนวทางให้ค่านิยมคงอยู่ต่อไป	- ศึกษา ภารกิจ และพันธกิจขององค์กร - ดำเนินการร่วมกับที่ปรึกษาในการจัดทำค่านิยมร่วมขององค์กร และพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่สะท้อนถึงค่านิยมร่วมขององค์กร นำเสนอต่อผู้อำนวยการสถาบันเพื่อพิจารณา - จัดทำแนวทางการเสริมสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร				✓	HR